

人材育成に関する推進会議メンバーからの主な意見

産業振興分野

<人材ニーズ>

中小企業では、幅広い能力発揮を求められているので、**「気の利く人」「自立的に動ける人」が必要**。

<人材育成>

育成のためには、親や学校、地域といった「若年者をとりまく環境」に働きかける必要があるが、その際には**市町村の果たすべき役割が大きい**。

学生に自主自立型のイベントを企画運営させることで、目配りのできる人材を育てることができるのではないかと。

<人材確保>

宇治市の職員は、これから4・5年のうちに400人ほど定年退職する。それまでに若手の登用など、手を打つ必要がある。

団塊世代の大量定年からくる人材不足について、中小企業では長期的人材確保ビジョンを持っていなかったり、退職時期等が厳密でないことから、危機感を持っているところは非常に少ない。

<その他>

インターンシップについては、**業種や業態によって、期間を決めて目標設定をする、といったことが必要**になる。

今年宇治市ではゴミの投棄について、NPO法人と随意契約した。これからは**NPOの比重が高まっていく**と思われ、NPOの間でも期待感が持たれている。

若年者就業支援に、学生インターンシップを活用して欲しい。つまり、学生自身に「どうすればジョブカフェに人を呼んでくれば良いのか」を考えさせて、成果を上げさせる、ということである。但し府庁側からコーディネーター役をつとめてもらう人を出してもらう必要はある。

企業の魅力をPRする展示会兼企業説明会のようなイベントを開き、それを学生に運営させてはどうか。中小企業のアピールと、人材の育成を同時に行えるアイデアではないかと。

環境・緑の公共事業分野

<人材ニーズ>

現場の仕事はあるが**木材需要が低迷しているため、若手の雇用確保が難しい**。

<人材育成>

若者の雇用を守るために高齢者を辞めさせているため、**技術伝承が困難**になっている。

臨時的事業だけで使い捨てているようでは技術が育たない。

<人材確保>

技術を持った方を活用する組織の法人化が必要。そのためには、「技術を生かす分野」と「経営を維持させていく分野」の両面を伸ばすことが必要。

地域の特産物づくりによって収益を上げることができるようになれば、雇用の受け皿となりうる。

<その他>

森林組合連合会で人材派遣ができないだろうか。

人材育成に関する推進会議メンバーからの主な意見

福祉・医療、子育て・教育分野

<人材ニーズ>

最近若い人が増えてきており、3人の募集に100人が応募することもある。ただ、労働条件が悪いために、**定着率が非常に悪い**。求人ニーズはあるが**非常勤の求人が多い**ため、やむをえず非常勤で働く人も多い。

ミスマッチ(高齢者介護のニーズが高いが、児童指導や相談員の希望が多い)**が発生**している。

若い人は常に求められている。ただ、「**年齢は関係なく元気な人**」が求められているのが現状。

看護師については、以前は「夜勤の人手不足」があったが、現在は三交替制が定着したために、ほぼ充足している。

保育士の資格を持っている人は多く、求人を出すとすぐに集まる。逆に言えば、資格を持っていても職に就いていない人が多い。

保育園の求人を見て集まってくるのは似たような人が多く、事務系の能力などを備えた人が少ない。

<人材育成>

良好な人間関係を築いていく能力が必須となる。その能力をどのようにして養っていくのかが課題。

仕事の厳しさを認識していない人が目立つ。まずは**仕事に就くための意識の醸成が必要**。

施設内での研修(OJT)を充実・強化していく必要がある。

京都は作業療法士・理学療法士の資格を取る学校が少ないが、こうした職種のニーズは高い。

<人材確保>

もともと人気職種であり、**まだまだ売り手市場**だと言える。

今後はケアを受ける側が多様になるため、仕事の内容も多様化していくだろう。

<その他>

働き方が多様化している現在において、「雇われる」だけが働き方ではない。特に高齢者や障害者、自閉の人にとっては、就職以外にも働き方がある。そういう意味で、「労働創出」といった言葉の方がしっくりくるような気がする。

NPOとのタイアップ事業ができないだろうか。行政は「NPOの基盤を支援する」という係り方をして、福祉に関するネットワークを構築できると良い。

女性雇用の促進について次期プランで具体的に盛り込んでよいのでは。また、保育所の職員が、子供の親の就職支援についても相談に乗ることができるくらいになってもらえるとありがたい。

共通

個々の分野で様々な取組が行われているが、横断的になってない。現在ある資源を有効に活用しながら、人材情報提供や転職等の相談が円滑にできるように、**産学公の連携を強めていく必要**がある。こういったネットワークを、地域をあげて支援する仕組みも必要。

京都の強みは若年者対策。現在全国をリードしている分野を伸ばす方向で考えるべき。**若年者の能力を向上させるために、コミュニケーション能力や、働くことへの意識、就職活動に立ち向かうための自信をつけていくような取組**を行う必要がある。

大企業の中では最先端でなくなった技術でも、中小企業では必要としていることがある。また、大企業の中には中小企業の経営者でさえ持っていない能力を兼ね備えた人材でも、その企業ではコア人材になり得ていないことがある。こうした**大企業の優れた人材を有効に活用できる仕組み**があればよい。

中小企業で求められるスキルや必要な知識を洗い出して、**共通に活用できる教材づくりや研修の実施など、人材教育のための支援**を行えると良い。

企業にとって、「フリーター」は印象が悪い。厚生労働省のYesプログラムのような、持っている技能を客観的に評価できる仕組みを京都の企業に認知してもらうなど、**地域をあげた取組が必要**ではないか。

電機業界では、例えば松下や日立、三菱などの技術者の相互交流が実現している。同じ業界内での取組になるだろうが、こういう取組ができれば、違った目で見ることができるとともに、組織の活性化やその人自身の成長につながるだろう。